

La CNE dénonce
la privatisation,
même partielle,
de Belfius

Informatisation,
robotisation et emploi
Quoi de neuf Docteur ?
Le Non Marchand atteint !

Actualités
Ce qui change
en 2018

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Securité
sociale

Règlements

Droit du
travail

Partage
des
bénéfices



PAS SUR LE DOS DES TRAVAILLEURS

www.lacne.be

Février 2018 n° 2 - P000612

Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat général : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Boulers)

CNE

L'avenir à
son syndicat

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Low cost : pas sur le dos des travailleurs

Pour assurer toujours plus de profits à leurs actionnaires, des entreprises « low cost » tentent sans cesse de contourner la réglementation en vigueur. Elles trouveront toujours sur leur route des syndicats déterminés à faire valoir les droits des travailleurs. Avec, à la clé, quelques belles victoires...

6 La justice européenne recale Uber

Uber tente de s'appuyer sur le droit européen pour déréglementer le secteur des taxis. La Cour européenne de justice vient de donner raison à un syndicat de taximen qui réclame que Uber soit soumise aux mêmes règles que les autres.

7 Infographie économique - Que cache l'augmentation de votre salaire net avec le Tax shift ?

Pendant le mois de janvier, le gouvernement n'a pas arrêté de dire partout que votre salaire net a augmenté grâce au Tax shift. Cela sonne comme une bonne nouvelle à 100%. Pourtant, il faut creuser un peu pour comprendre que le salaire net, ce n'est pas tout.

8 Chronique juridique - Le salaire au mérite

Le salaire au mérite est une part de votre salaire attribuée en fonction de la réalisation d'objectifs assignés par votre patron. Ils peuvent être de trois types : un chiffre d'affaire (personnel, d'unité technique ou global), un bénéfice réalisé, un (ou des) objectif(s) personnalisé(s) plus ou moins quantifiable(s).

La rémunération aux «compétences» individuelles La « rémunération aux compétences individuelles » se base sur un principe simple : on évalue une personne (forcément subjectivement) en déterminant ses compétences et elle est rémunérée en fonction de cela.

10 Actualités interprofessionnelles - Législation sociale : ce qui a changé en 2018

Une multitude de réglementations sont entrées en vigueur le 1er janvier. En voici quelques-unes dans le domaine de la législation sociale.

12 Finances - La CNE dénonce la privatisation, même partielle, de Belfius

Sans débat public ni concertation citoyenne, le gouvernement Michel a décidé d'introduire Belfius en bourse afin, dit-il, de récupérer l'argent investi dans le sauvetage de la banque en 2011 et d'affecter ce montant au remboursement de la dette publique. Ces prétendus objectifs ne sont que des prétextes.

13 Non Marchand - Informatisation, robotisation et emploi quoi de neuf docteur ? Le Non Marchand atteint !

L'hôpital n'échappe pas à des transformations importantes liées aux évolutions technologiques et aux impératifs économiques, fonctionnels et sécuritaires.

14 Info Services

Chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Ce mois-ci : comment décliner la convocation du médecin du travail dans le cadre d'un examen de réintégration.

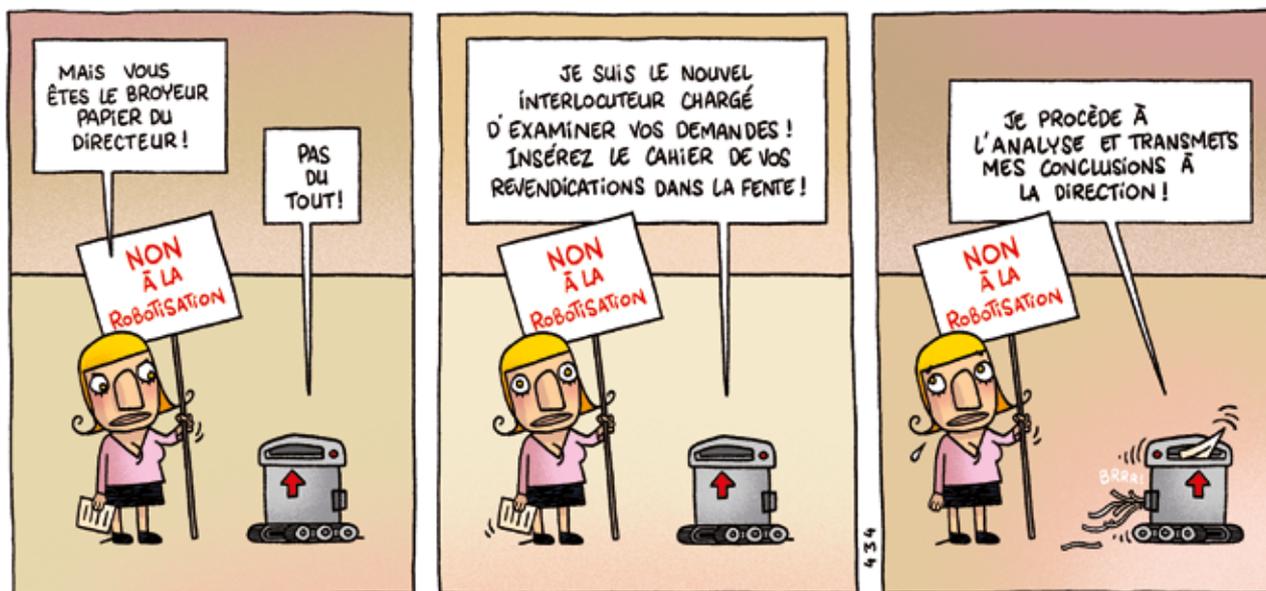
15 Un salaire juste ou juste salaire ?

Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois. Ce mois, nous verrons que le salaire doit contribuer justement au financement des fonctions publiques.

16 Edito - Le crocodile et le vautour

Voici la belle histoire de l'amitié entre un vautour et un crocodile, et d'une caissière devenue rentière qui a trouvé un job pour son père et un pour sa fille.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE



Flexi-job : les soldes continuent...

Le gouvernement persiste et signe. Malgré l'interpellation des ministres en octobre, le flexi-job est désormais possible dans le Commerce depuis début janvier. Quel cynisme ! Le jour où les magasins soldent les marchandises, le gouvernement solde l'emploi des travailleurs du secteur. Un salaire de misère hors des conventions du secteur, une flexibilité totale, une discrimination avec les employés actuels qui eux-mêmes doivent déjà se contenter d'un temps partiel pour la majorité... Le front commun persiste : les flexi-jobs, ce sera non ! Ce 17 janvier, nous nous sommes donné rendez-vous devant la fédération patronale (Comeos) pour lancer le coup de semonce : nous ne laisserons pas les entreprises lancer la spirale de la précarité. Près de 300 militants se sont donc réunis pour faire entendre leur colère. Mais cela ne s'arrête pas là... Des actions régionales de sensibilisation seront organisées pour expliquer les dangers de ces contrats aux travailleurs et citoyens. Cela a déjà commencé avec une belle action à Liège ce 11 janvier. D'autres dates suivront. Rendez-vous est pris en entreprise aussi. En effet, les équipes syndicales ont déjà prévenu leur patron. Nous resterons vigilants. Nous n'excluons pas des actions si l'entreprise devait engager des flexi-jobs. Tenez-vous prêt-e-s !

Victoire syndicale dans le secteur des Missions Diplomatiques!

Le 11 janvier 2018, la Loi Epis a été votée, donnant enfin un statut légal et des droits à tous les travailleurs locaux des ambassades, consulats, représentations permanentes auprès de l'OTAN, de l'UE, ou des représentations régionales auprès de l'UE. Désormais ces travailleurs bénéficieront, comme tous les autres travailleurs du secteur privé, de toutes les conventions collectives du Conseil national du travail : l'indexation, le revenu minimum interprofessionnel, les congés pour raisons familiales, le remboursement des frais de transport, le crédit-temps, l'aménagement des fins de carrière... Par ailleurs, les organisations syndicales qui les représentent pourront désormais, dans la commission paritaire qui va leur être attribuée, négocier pour eux de nouveaux droits comme la classification de fonction et des barèmes, ou le droit d'être représentés par une délégation syndicale ! C'est une immense victoire syndicale, qui rend enfin justice à des milliers de travailleurs jusque-là sans statut.

L'adoption de cette loi, fruit d'un travail acharné de 6 ans, nous le devons d'abord au combat d'un homme. Il s'agit de notre très regretté Fabrice Epis, qui nous a quitté le 9 janvier dernier, 2 jours avant l'adoption de la loi qui porte son nom.

Les militants et travailleurs des Missions Diplomatiques ne l'oublieront jamais.



Devenez membre consultatif du jury CSC-Millennium!

Envie nous aider à décider du palmarès de la catégorie «Travailleurs du monde» lors du festival international du cinéma documentaire Millenium Film Festival ? Pour ce faire, inscrivez-vous pour venir le samedi 24 février à Bruxelles visionner 5 films documentaires. Chaque documentaire aura pour thème principal le travail, sous

toutes ses formes et dans n'importe quelle culture. L'expérience vous tente ? Envoyez un e-mail avant le 9 février, 18h à luc.debuger@acv-csc.be. Le festival Millenium se déroulera du 20 au 30 mars à Bruxelles.

Le site du festival : <http://www.festivalmillenium.org/>



LOW COST : PAS SUR LE DOS DES TRAVAILLEURS

Pour assurer toujours plus de profits à leurs actionnaires, des entreprises « low cost » tentent sans cesse de contourner la réglementation en vigueur. Elles trouveront toujours sur leur route des syndicats déterminés à faire valoir les droits des travailleurs. Avec, à la clé, quelques belles victoires...

LE PROFIT À TOUT PRIX !

Les low cost refusent de jouer selon les règles classiques. Elles mettent en place une série d'astuces pour contourner toute règle qui pourrait limiter leurs profits. Recours aux paradis fiscaux, contournement des licences exigées pour exercer certains métiers et dumping social. Tout y passe.

Dossier

Ces dernières années, des pans entiers de notre économie ont vu émerger de nouveaux acteurs tels que Ryanair, Uber ou Deliveroo. Chacune dans leur style (via une plateforme sur internet ou non) et sur leur marché (aviation, taxis, livraison à domicile), ces entreprises développent un modèle low cost. Leur objectif : proposer des prix très bas pour capter un maximum de clients et réaliser un maximum de profits. Pour ce faire, elles n'hésitent pas à contourner les règles existantes, y compris en matière de droit du travail et de Sécurité sociale.

Les travailleurs ne sont évidemment pas épargnés. En effet, les salaires et le respect des normes du droit du travail sont considérés comme autant d'obstacles sur la route du profit. Ces entreprises vont donc recourir à divers artifices pour contourner la réglementation en vigueur. Engager

RYANAIR : UNE VICTOIRE SYNDICALE

La CNE est aux côtés des travailleurs de Ryanair qui exigent leur part des bénéfices de la compagnie à succès. Depuis une quinzaine d'années, elle organise les travailleurs et porte leur voix en justice avec succès.

Le modèle low cost de Ryanair vise le profit à tout prix. Pour augmenter ses marges, l'entreprise n'hésite pas à rogner les droits de son personnel. Pour ce faire, elle exploite au maximum toutes les failles de notre système juridique. Face à ces abus, la CNE accompagne les travailleuses et travailleurs qui réclament l'amélioration de leurs conditions de travail (paiement des heures supplémentaires, primes de nuit, salaire garanti en cas de maladie, prise en charge des frais liés au travail comme ceux d'uniforme ou de formation).

EXPRIMER LES REVENDICATIONS

Tout combat pour améliorer les conditions de travail débute par l'organisation des tra-

vailleurs et de leurs revendications. Si personne n'exprime le souhait d'améliorer les conditions de travail, aucune action syndicale n'est possible.

Ryanair l'a compris. La compagnie fait donc tout pour qu'aucune revendication ne s'exprime. Ainsi, par exemple, les contrats interdisent aux travailleurs tout contact avec un syndicat. Une telle clause est évidemment illégale, mais est redoutablement efficace pour décourager toute contestation. Sans évoquer les licenciements dont ont fait l'objet des travailleuses et travailleurs qui ont exprimé certaines revendications collectives ou simplement réclamé une amélioration de leur situation individuelle.

Dans un tel contexte, à force d'audace, de patience et de persévérance, la CNE a pu entrer en contact avec quelques travailleuses et travailleurs. Parvenir à un tel résultat dans un environnement aussi hostile aux syndicats est déjà une première victoire.

SAISIR LA JUSTICE

Cette première étape du travail syndical franchie, la CNE a accompagné le personnel désireux de faire valoir ses droits. Ceci face à une compagnie qui manipule habilement les règles juridiques pour échapper à toute contrainte.

Dans le cas de Ryanair, le travail juridique a consisté à démontrer que le personnel de

des (faux) indépendants, faire signer des contrats régis par des lois étrangères ou encore licencier tout qui demanderait une plus juste répartition des bénéfices. Bref, leur objectif est on ne peut plus clair : diminuer au maximum la rémunération et la protection des travailleurs qu'elles considèrent comme des coûts.

DES ENJEUX SYNDICAUX

C'est dans ce contexte que les syndicats ont été interpellés par des travailleurs victimes de ces pratiques. Dans les entreprises, les secteurs et les Etats concernés, la résistance s'organise progressivement. L'enjeu n'est pas mince. Il s'agit de faire respecter les droits des travailleurs et les règles qui encadrent le comportement des entreprises. Il s'agit de rappeler que, avant les profits, des femmes et des hommes doivent être correctement rémunérés pour leur travail. Il s'agit, enfin, d'éviter que les tricheries mises en place par les low cost les avantagent par rapport à leurs concurrents qui respectent les règles.

A défaut, l'ensemble de nos secteurs d'activités seront bientôt contaminés par ces pratiques. Ce qui entraînerait, à terme, la disparition des principales protections du droit du travail et de notre Sécurité sociale. C'est l'enjeu principal de l'action syndicale dans ce domaine.

DES VICTOIRES SYNDICALES

Au travers des exemples de Ryanair et Uber, vous lirez dans ce dossier que l'action syndicale dessine des limites au comportement de ces entreprises qui pensaient que tout leur était permis au nom du profit.

Dans ces deux cas, tout n'est pas gagné. Mais, des étapes décisives et des victoires ont été acquises avec les travailleuses et travailleurs concernés. En effet, nous venons d'obtenir plusieurs avancées qui feront incontestablement date. A l'heure où d'aucun brocardent les syndicats et remettent en question leur utilité, ne boudons pas notre plaisir !

Deliveroo : les coursiers s'organisent

Deliveroo permet de commander des repas à des restaurateurs dans les grandes villes et de les faire livrer par des coursiers à vélo. Depuis peu, ces coursiers s'organisent pour dénoncer le statut précaire que leur impose Deliveroo et faire valoir leurs droits. Un collectif de coursiers a déjà organisé une série d'actions avec pour objectif de contraindre Deliveroo à leur garantir un salaire horaire minimum, à établir un comité de concertation avec les coursiers et à abandonner l'obligation pour ces derniers d'adopter le statut d'indépendants. Ici aussi, un bras de fer s'engage entre une compagnie low cost visant le profit à tout prix et les travailleurs victimes des pratiques de l'entreprise. Ils peuvent compter sur le soutien des syndicats dans leur combat.



la compagnie relève bien du droit du travail belge. En effet, pour éviter l'application de notre droit, Ryanair exploite au maximum un vide juridique. Chez Ryanair, les prestations s'effectuent pour partie dans les avions ou sur les pistes des aéroports : deux espaces considérés comme territoire international. Le droit est peu clair quant aux règles applicables en territoire international. Ryanair a donc exploité ce vide pour s'autoriser à appliquer le droit irlandais. Un droit qui protège moins bien les travailleurs.

La stratégie de la CNE a donc consisté à saisir les tribunaux pour qu'ils reconnaissent que Ryanair doit respecter le droit du travail belge. En septembre dernier, la justice européenne a donné raison à la CNE. Elle a confirmé que le personnel de la compagnie basé à Charleroi relève bien du droit du travail belge. Les particularités du droit européen font que cette décision doit encore être confirmée par une juridiction belge pour s'imposer à Ryanair. Mais cela devrait être confirmé prochainement.

Une étape cruciale vient donc d'être franchie. Elle en appelle d'autres, puisque la compagnie a récemment rencontré des représentants de la CNE. Une première dans l'histoire d'une entreprise ouvertement hostile aux syndicats. Le travail syndical est donc plus que jamais utile, notamment au sein d'entreprises qui ont érigé le contournement du droit du travail en business model. Parce que leurs profits ne peuvent se faire à n'importe quel prix !



LA JUSTICE EUROPÉENNE RECALE UBER

Uber tente de s'appuyer sur le droit européen pour déréglementer le secteur des taxis. La Cour européenne de justice vient de donner raison à un syndicat de taximen qui réclame que Uber soit soumise aux mêmes règles que les autres.

LES ARGUMENTS DE UBER BALAYÉS PAR LA COUR DE JUSTICE

L'arrêt de la CJUE est d'autant plus significatif que Uber s'abritait derrière le droit européen pour échapper à ses obligations. Uber se présentait comme simple entreprise d'informatique. Or, les entreprises de ce type sont couvertes par la directive européenne sur le commerce électronique qui limite très fortement le droit des Etats membres à les réglementer. Mais la CJUE a balayé ce raisonnement. Elle souligne que Uber n'est pas simplement une entreprise d'informatique, mais une entreprise de taxis à part entière. Uber ne relève donc pas des directives européennes en matière de commerce électronique ou de prestations de services, mais des législations nationales en matière de transport de personnes. Les Etats ont donc le droit d'imposer à Uber les règles qu'ils imposent aux taximen et exploitants de taxis. La balle est donc dans le camp du gouvernement belge. Va-t-il enfin agir par rapport à Uber, en l'assujettissant au paiement d'impôts, de cotisations sociales, de rémunérations correctes pour ses travailleurs ? Et l'entreprise Uber, va-t-elle sortir de la zone de non-droit syndical qu'elle représente actuellement ? En tout cas, ces événements montrent que des victoires sont possibles lorsque les travailleurs s'unissent et résistent à l'injustice.

Dossier

Qui ne connaît pas Uber ? Uber est cette entreprise technologique américaine qui a bouleversé le marché des taxis dans de nombreux endroits du monde. Uber a développé une application informatique active sur les smartphones qui permet de commander des trajets en taxi. L'application met en contact les utilisateurs avec des chauffeurs non professionnels disponibles se situant à proximité. Derrière ce vernis technologique, il y a une authentique régression sociale. Le système Uber n'est rien d'autre qu'une forme de « hard discount » et de détérioration du travail dans le secteur des taxis. Uber est capable de casser les prix parce qu'elle ne se plie pas aux obligations légales en matière de conditions de travail, cotisations sociales, d'assurance, de contrôle technique, d'impôts...

RÉSISTANCES ET VICTOIRES

Ce modèle est cependant en train de prendre l'eau grâce aux résistances portées par les syndicats et associations de taximen dans différents pays européens, et aux victoires qu'engendrent ces résistances. En 2015, le tribunal de commerce

de Bruxelles avait déjà estimé que les services de taxis proposés par Uber étaient illégaux. C'est maintenant la justice européenne qui se prononce et inflige une défaite cinglante à l'entreprise américaine. À la suite d'une plainte d'une association de taximen de Barcelone devant le tribunal de commerce de cette ville, la Cour européenne de justice (CJUE) a été amenée à donner son avis. Un des rôles de la CJUE est en effet d'interpréter le droit européen à la demande des juridictions nationales. L'association des taximen barcelonaise ne souhaitait pas particulièrement que la CJUE intervienne dans ce litige. La CJUE tend souvent à rendre des avis qui favorisent la déréglementation plutôt que la réglementation des marchés et des opérateurs privés. Cela n'a pas été le cas cette fois-ci. Dans l'arrêt qu'elle a rendu en décembre dernier, la CJUE estime « qu'il revient aux Etats membres de réglementer » les services offerts par Uber. Les pouvoirs publics - belges et bruxellois notamment - sont donc tout à fait en droit d'imposer à Uber les mêmes règles qu'aux autres. Les Etats n'ont plus de prétexte juridique pour rester les bras croisés.



QUE CACHE L'AUGMENTATION DE VOTRE SALAIRE NET AVEC LE TAX SHIFT ?

Pendant le mois de janvier, le gouvernement n'a pas arrêté de dire partout que votre salaire net a augmenté grâce au Tax shift. Cela sonne comme une bonne nouvelle à 100%. Pourtant, il faut creuser un peu pour comprendre que le salaire net, ce n'est pas tout.

1 Au-delà du salaire net, il y a aussi un monde important, voire plus important.

Votre salaire net a peut-être augmenté avec le Tax shift du gouvernement Michel. Et du coup, vous êtes contents. Le problème, **Le problème, c'est que l'on peut comparer la rémunération à un iceberg.** Vous vous réjouissez parce que votre salaire net, la partie visible, a grandi mais vous ne savez pas ce qu'il est advenu du reste de l'iceberg. Alors, résumons. Le Tax shift fait grandir la partie visible de l'iceberg de manière différente en fonction de

vos niveau de salaire brut et de votre statut (isolé ou marié). Le reste de l'iceberg sert à financer deux pôles : les services publics (l'éducation, la culture...) et la Sécurité sociale (votre pension, vos soins de santé, vos allocations de remplacement...). Mais, si votre salaire net augmente et le reste diminue, cela veut dire qu'on vous donne d'une main en net, ce qu'on vous reprend de l'autre ! Il faut donc regarder la rémunération totale !



2 Votre rémunération totale réelle a diminué...

Qu'est-ce que la rémunération réelle ? C'est lorsqu'on prend votre rémunération totale (l'iceberg entier donc) et qu'on prend en compte le coût de la vie. En effet, si le prix des choses que vous achetez augmente plus vite que votre rémunération, vous perdez du pouvoir d'achat. Sur cette base, quels constats peut-on faire ?



3,1% C'est la baisse de rémunération réelle d'un travailleur moyen depuis la mise en place du gouvernement Michel !



Votre précompte a baissé et c'est pour cela que votre salaire net a augmenté. Vous pouvez être satisfait mais d'un autre côté, il y a deux conséquences possibles : soit vos services publics sont moins bien financés et de moins bonne qualité, soit quelqu'un d'autre doit payer. Bien souvent, ce n'est pas une taxe sur le capital mais vous qui payez par d'autres volets de la fiscalité (TVA, accises...).



27%

En fait, la plus grande baisse de votre rémunération a lieu dans le bloc « Cotisations sociales patronales » de l'iceberg. Les patrons ont vu baisser la cotisation sociale qu'ils payaient pour vous et votre sécurité sociale jusqu'à 27% du montant avant Tax shift ! Pour un travailleur qui a un salaire brut de 2500€ par mois, un patron paie aujourd'hui chaque mois 63€ en moins par rapport à avant le Tax shift. Chaque mois, c'est autant en moins pour votre pension, vos soins de santé, vos allocations de chômage. Bref, votre pouvoir d'achat au sens large est à la baisse.

Quand on compare avec nos voisins européens, notre rémunération réelle a bien mal évolué depuis 1996. **Les rémunérations réelles des Belges ont évolué de 8,2% depuis 1996 alors qu'en France et aux Pays-Bas, sur la même période, elles ont bondi de 18%.** Il n'y a qu'en Allemagne où les rémunérations ont fait moins bien avec 3,6% d'évolution.



Au lieu de se concentrer sur une seule augmentation des salaires nets, il faut augmenter les rémunérations brutes totales. Elles-seules vous permettront d'avoir un bon salaire, de bons services publics, et une protection sociale de qualité (pension à 65 ans au lieu de 67 ans, soins de santé de qualité...)

Un salaire juste ou juste un salaire ?

LE SALAIRE AU MÉRITE

Le salaire au mérite est une part de votre salaire attribuée en fonction de la réalisation d'objectifs assignés par votre patron. Ils peuvent être de trois types : un chiffre d'affaire (personnel, d'unité technique ou global), un bénéfice réalisé, un (ou des) objectif(s) personnalisé(s) plus ou moins quantifiable(s).

Dans une banque, par exemple, la méthode d'intéressement des cadres se base sur le chiffre d'affaire réalisé par l'agence dont ils sont responsables. La pression est donc mise sur les travailleurs afin de réaliser le meilleur chiffre possible. Cela provoque une charge psychosociale qui peut devenir insoutenable et a une lourde influence sur les rapports avec la clientèle : service « à la chaîne » afin de traiter le maximum de demandes. Les relations entre collègues sont très tendues car tous se voient pénalisés de la faute d'un seul.

PAS ÉQUITABLE

Le salaire au mérite ne permet pas en soi une rémunération plus équitable du travail collectivement fourni. Il n'augmente pas la masse salariale globale, elle reste identique. Il ne fait que participer à une distribution différente entre travailleurs. Cette différence joue sur une plus grande individualisation du salaire. Les hausses individuelles de certains se font au détriment des

salaires des autres, elles sont donc interdépendantes.

Cette distribution de la masse salariale plus individualisée est arbitraire et se met en place à plusieurs occasions : lors de la fixation des objectifs, lors de la fixation des critères d'évaluation, lors de la pondération de ces différents critères, lors de l'évaluation et lors du lissage entre services de la partie de la masse salariale ainsi distribuée.

SEUL FACE À L'EMPLOYEUR

Pour obtenir cette partie du salaire au mérite individualisé, vous vous retrouvez seul, face à votre employeur, augmentant ainsi le risque de voir les règles du jeu changer au milieu de la partie de façon unilatérale ou de voir la conformité du travailleur rémunérée aux idées du patron. La fixation des objectifs à atteindre relève d'un mode de management qui consiste à vous demander... toujours plus. Il peut être contre-productif et nuire aux bonnes relations de travail en induisant de la compétition entre travailleurs, ce qui peut considérablement dégrader l'ambiance de travail. Ce management par objectif augmente surtout la charge de travail, qu'elle soit physique ou, comme c'est de plus en plus souvent le cas, psychosociale. Les procédures d'évaluation inhérentes au système de salaire au mérite sont autant de menaces qui pèsent sur votre santé. Pour que les buts soient atteints, de nombreux travailleurs, et en particulier des cadres, prennent l'initiative de prester des heures non rémunérées pour mener leurs tâches à bien. Ce temps n'est ni payé, ni récupérable... Au vu des heures prestées, ceux-ci ne sont guère mieux payés que les autres employés.



DÉPENDANT DE FACTEURS EXTÉRIEURS

Les résultats de l'entreprise sont le fruit d'un travail collectif. Individuellement, vous n'avez pas de prise sur les décisions stratégiques de l'entreprise, que ce soit en matière d'investissement dans la recherche et le développement, dans le marketing ou la formation. Vous n'avez pas de prise non plus sur l'organisation du travail, sur la décision d'embaucher ou de licencier massivement, sur le mode de management qui influe la motivation des collègues, sans parler des risques liés à la conjoncture (crise généralisée, coût de l'énergie, perte de marché, rupture de stock, maladie...). Ces facteurs influencent pourtant beaucoup plus les résultats de l'entreprise que votre mérite personnel. Si les résultats sont mauvais, votre mérite ne sera pas récompensé, ce qui rend votre revenu plus aléatoire et instable.



Au fil des pages, la brochure « Juste un salaire ou un salaire juste ? » détaille les critères indispensables caractérisant une juste rémunération. Liquide, disponible, indexée... Ce sont autant de critères qui sont, dans la suite de la publication, appliqués à différentes formes de rémunération. L'objectif ? Offrir une vision claire et précise de ce qu'est un « juste salaire ».

LA RÉMUNÉRATION AUX «COMPÉTENCES» INDIVIDUELLES

La « rémunération aux compétences individuelles » se base sur un principe simple : on évalue une personne (forcément subjectivement) en déterminant ses compétences et elle est rémunérée en fonction de cela.

Il faut idéalement éviter les rémunérations aux compétences et essayer de militer pour une classification objective dans les entreprises, voire mieux dans les secteurs.

UNE CLASSIFICATION PROTÈGE DE L'ARBITRAIRE

Les classifications de fonctions sont encadrées par un protocole national signé par les entreprises qui font ces classifications et les syndicats. Ce protocole détaille la manière de mettre en place une classification objective et met les balises pour que le processus se passe de manière sereine (communication et procédure d'appels). Cette classification permet également d'améliorer les politiques de gestion du personnel car les critères de la classification sont objectifs.

Mieux encore : une classification remise à jour régulièrement et bien communiquée

Les pratiques professionnelles changent, les outils et les techniques aussi. Dès lors, les fonctions qu'on exerce changent aussi. Pour éviter qu'une classification de fonctions soit obsolète, il faut la remettre régulièrement à jour ! Elle doit être munie d'un mode d'emploi et disponible facilement (intranet, valves...). Il n'est pas inutile non plus de réclamer des formations et des outils de compréhension en la matière.

ATTENTION CEPENDANT AU RETOUR DES COMPÉTENCES...

Une classification de fonctions n'empêche pas de rémunérer vos compétences. Sous prétexte de rémunérer vos compétences « personnelles et insaisissables », des systèmes de rémunération opportunistes et individualisés se mettent en place en plus ou à la place des classifications. Or, il est possible d'évaluer des fonctions, de les mettre en relation et d'établir un système juste basé sur cette évaluation globale.

Ce mode de rémunération est tout à fait à l'opposé des classifications de fonctions. Ces classifications évaluent l'ensemble des fonctions présentes dans une entreprise/un secteur et donne un poids à chacune des fonctions selon des critères objectifs qui dépendent du contenu de la fonction et non pas de l'individu qui l'exerce. Dans le cas de la rémunération aux compétences, on rémunère autant l'emploi que l'individu.

POURQUOI NOTRE SALAIRE EST DIFFÉRENT ?

J'SAIS PAS... ON DOIT PAS FAIRE LE MÊME BOULOT !



À quoi servent les classifications de fonctions ?

Un système de classification consiste à étudier les fonctions nécessaires dans un type d'entreprise (par ex : un hôpital) indépendamment des personnes qui les occuperont et à les classer en groupes de fonctions d'égale valeur. Les classifications analytiques tendent à mettre tous les individus sur un pied d'égalité. Elles sont indispensables pour concrétiser le projet : « à travail équivalent, salaire égal ». Dans l'idéal, les barèmes (et donc les salaires) sont déterminés en fonction d'une classification établie par secteur d'activité. C'est seulement à ce niveau-là que la classification et le barème régulent efficacement la concurrence entre entreprises du même type. Hélas, dans bien des secteurs, la classification est obsolète jusqu'au ridicule - laissant le champ soit à l'arbitraire total, soit à des classifications d'entreprise (qui peuvent être bien faites en suivant un protocole ou à l'inverse tout à fait arbitraires).

Législation sociale

CE QUI A CHANGÉ EN 2018

Une multitude de réglementations sont entrées en vigueur le 1er janvier. En voici quelques-unes dans le domaine de la législation sociale.

MALADES DE LONGUE DURÉE

Depuis le 1er janvier, les employeurs ont aussi la possibilité de convoquer chez le médecin du travail les membres de leur personnel malades depuis au moins deux ans. Les résultats observés l'an dernier ont pourtant démontré que la nouvelle procédure de réintégration des malades débouche sur peu de réintégrations, mais sur un nombre important de licenciements pour cause de force majeure médicale, c'est-à-dire un licenciement immédiat sans indemnité de préavis. Si un travail adapté ne fonctionne pas ou si l'employeur ne peut en proposer un, l'employeur peut en effet rompre directement le contrat de travail, sans devoir payer la moindre indemnité de préavis. Plus d'infos sur www.remettreenselle.be.

TRAVAILLEURS EN RCC

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2017-2018, la CSC avait obtenu le relèvement du plafond de calcul de l'allocation de chômage. Les affiliés en RCC (ex-pré-pension) qui ont atteint ce plafond ont donc bénéficié d'une augmentation de 0,5% de leur allocation de chômage à partir du 1er septembre 2017, en plus de l'indexation. Le complément d'entreprise qui est versé aux travailleurs en RCC est également majoré de 0,36% ce 1er janvier 2018 pour tous les bénéficiaires du RCC, en plus de l'indexation.

FLEXI-JOBS

Depuis le 1er janvier, le secteur du Commerce de détail peut également avoir recours aux flexi-jobs, jusqu'ici limités à l'Horeca. Ce type d'emploi permet à un travailleur, occupé par ailleurs à 4/5e temps au moins, d'effectuer des prestations complémentaires exonérées de cotisations sociales. Les flexi-jobs ont été introduits dans l'Horeca en 2015. Aujourd'hui, on dénombre quelques 28.000 emplois flexibles dans 7.300 établissements du secteur, selon le cabinet de la ministre des Affaires sociales, cité par l'agence Belga. Le gouvernement fédéral a donc décidé d'étendre cette forme d'occupation « plus souple » au commerce de détail (bouchers, boulangers, magasins de vêtements, etc.). Plus d'infos dans le Droit de novembre 2017.

COMMERCE ÉLECTRONIQUE

Un assouplissement définitif de la procédure d'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit (entre minuit et 5h) est prévu pour les entreprises de commerce électronique avec délégation syndicale. Jusqu'ici, la conclusion d'une convention collective signée par toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale était requise. Désormais, cette forme de travail de nuit pourra être introduite dès qu'elle sera approuvée par

une organisation syndicale. Le travail du dimanche pour les activités liées à l'e-commerce est aussi désormais autorisé jusqu'au 31 décembre 2019. (Plus d'infos dans le Droit de janvier 2018)

DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

En Région bruxelloise, un nouveau texte en matière de lutte contre la discrimination à l'embauche est entré en vigueur ce 1er janvier. L'ordonnance autorise les inspecteurs régionaux à procéder à des tests par l'envoi de deux CV identiques et à recourir à la technique du « mystery shopping » (faux client, faux demandeur d'emploi) s'il existe de fortes présomptions de pratiques discriminantes au sein d'une entreprise.

SAISIES SUR REVENUS

Depuis le 1er janvier 2018, la quotité saisissable ou saisissable des revenus du travail est déterminée en fonction des tranches et des plafonds de rémunération repris dans le tableau ci-dessous.

En conséquence, depuis le 1er janvier 2018, un travailleur dont la rémunération nette mensuelle est supérieure à 1.432€ pourra conserver, en cas de saisie en tout cas, une somme de 1.329,80€ : tout ce qui dépasse ce montant peut être saisi ou cédé. Tous ces montants peuvent être augmentés de 68€ par enfant à charge.

Plafonds de rémunération nette

Quotité saisissable

Sur la partie de la rémunération inférieure ou égale à 1.105€	0€
Sur la partie de la rémunération située entre 1.105,01€ et 1.187€	20 % (= max. 16,40€)
Sur la partie de la rémunération située entre 1.187,01€ et 1.309€	30 % (= max. 36,60€)
Sur la partie de la rémunération située entre 1.309,01€ et 1.432€	40 % (= max. 49,20€)
Sur la partie de la rémunération supérieure à 1.432€	le tout



Qui est le roi ?

Le secteur du commerce de détail indépendant compte bon nombre d'emplois passionnants offrant des conditions attractives et de belles perspectives. Mais les horaires sont parfois moins intéressants, surtout pour les jeunes parents.

Parfois, le choix n'est pas simple parce qu'il faut choisir entre un client satisfait et un enfant heureux. Le Fonds Social N° 201 prévoit une prime forfaitaire pour la garde d'enfants jusqu'à 3 ans et l'accueil extrascolaire d'enfants jusqu'à 12 ans.

INTRODUISEZ DÈS AUJOURD'HUI VOTRE DEMANDE DE PRIME EN LIGNE SUR : www.socialfonds201.be/fr

N'hésitez pas à en bénéficier. En tant que parent, vous avez parfois besoin d'un peu d'aide, et vous en avez simplement le droit !

SOCIAAL FONDS N° 201





LA CNE DÉNONCE LA PRIVATISATION, MÊME PARTIELLE, DE BELFIUS

Finances

Sans débat public ni concertation citoyenne, le gouvernement Michel a décidé d'introduire Belfius en bourse afin, dit-il, de récupérer l'argent investi dans le sauvetage de la banque en 2011 et d'affecter ce montant au remboursement de la dette publique. Ces prétendus objectifs ne sont que des prétextes.

LA PRIVATISATION EST UNE DÉMARCHE DE COURT-TERME

Rendre Belfius au privé serait remettre la banque dans une logique de rendement immédiat. Tout nouvel actionnaire voudra évidemment renouer avec des pratiques de rendement élevé à court terme. Ce sont justement ces motivations qui ont conduit à la crise de 2008, dont nous payons encore le prix aujourd'hui. De plus, le produit de la vente ne contribuera que de façon marginale au remboursement de la dette.

LA PRIVATISATION NUIRA AUX INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS

L'exigence de rendement et la digitalisation accélérée des métiers vont provoquer des drames sociaux dans le secteur des Finances. En 20 ans, un emploi sur deux aura disparu. Une banque publique a la possibilité d'étaler l'effort sur une plus longue période.

Aujourd'hui, les employés de Belfius, au-delà d'être peut-être protégés d'un scénario « à la ING », ont retrouvé la fierté de travail-

ler pour une institution qui se reconnaît au moins partiellement une finalité citoyenne, en finançant les besoins des collectivités locales. Ils ne veulent pas se remettre au service des rapaces et des vautours de la grande spéculation.

LA PRIVATISATION NUIRA AUX INTÉRÊTS DES CITOYENS

Belfius aujourd'hui est la banque qui répond le mieux au besoin de financement des collectivités locales. Hôpitaux, crèches, maisons de repos, écoles... peuvent trouver un partenaire financier qui accepte de participer à des projets à rentabilité moindre. Une privatisation aurait comme conséquence inévitable d'aligner Belfius sur la concurrence et d'augmenter le prix des services collectifs.

LA SEULE MOTIVATION DU GOUVERNEMENT EST IDÉOLOGIQUE

Le gouvernement prétend que l'Etat n'a pas de vocation à être banquier. Pourtant, c'est au gouvernement qu'il appartient de diriger les investissements vers le financement de projets socialement et économiquement durables. Le privé n'assurera pas que les flux financiers participent à l'intérêt commun. Si la volonté politique existe, le gouvernement possède en Belfius un outil opérationnel pour réguler la finance en Belgique.

Comme le dit Aline Farès, animatrice de la plate-forme Belfius est à nous : « Belfius, c'est un immense pouvoir. C'est 90 milliards de crédits octroyés à l'économie belge. Décider qui va recevoir cet argent, quels projets seront financés et lesquels ne le seront pas est un vrai pouvoir, qui n'a pas à être remis au privé ».

Vouloir se défaire de Belfius participe donc au projet libéral de dépouiller l'Etat et de réduire encore sa capacité de contrôler les grands acteurs financiers.

Philippe Samek

La CNE, avec la plate-forme Belfius est à nous ! sera en action le 26 février à Charleroi et le 26 mars à Liège. Signez la pétition sur le site www.belfiusestanous.be



Informatisation, robotisation et emploi

QUOI DE NEUF DOCTEUR ? LE NON MARCHAND ATTEINT !

L'hôpital n'échappe pas, depuis quelques années, à des transformations importantes liées aux évolutions technologiques (outils de gestion, suivi des activités, nouvelles technologies de l'information, de la communication) et aux impératifs économiques, fonctionnels et sécuritaires.

Les TIC (technologie de l'information et de la communication) rendent possible la transmission automatique d'informations entre les différents interlocuteurs de la chaîne des soins : du patient au médecin, entre les professionnels des soins et vers les autres acteurs gestionnaires du système de santé (mutuelles, INAMI, etc.). Les nouveaux processus de captation, de traitement et de partage de l'information de santé modifient les pratiques et les organisations, notamment par un allègement du temps consacré aux activités administratives.

QUELQUES EXEMPLES

Ces transformations ont une influence directe sur l'emploi : certains vont finir par disparaître (employés en buanderie, aux archives, préparateurs en pharmacie), d'autres vont se transformer (laborantins, infirmières, kinésithérapeutes, secrétaires médicales) et d'autres vont être créés (webmaster - web développeur, techniciens de l'information médicale). Quelques exemples de transformation :

- Le patient prend rendez-vous par internet et reçoit un sms de rappel, par mail ou sms, 2 jours avant sa consultation.
- Un robot humanoïde peut guider les patients et renseigner les visiteurs qui se présentent dans le hall d'entrée. D'autres robots servent à animer des sessions de gymnastique dans les services de gériatrie et revalidation ou à jouer dans les services de pédiatrie. Ils doivent en principe épau-

ler les équipes aux postes d'accueil, soignantes et éducateurs.

- En pharmacie, il existe aussi des robots qui délivrent les médicaments aux patients. Ils découpent les emballages, les mettent dans des sachets identifiés au nom du médicament de façon unique et les stockent. La prescription du médecin arrive dans le système informatique, les modifications de traitement sont effectuées en quelques minutes. Ce robot organise l'administration par des codes couleurs, ce qui tend à soulager le travail de l'infirmière, mais l'emploi du préparateur en pharmacie est donc menacé. C'est rendu possible par l'informatisation du dossier du patient et des traitements qui automatisent les commandes et facturations.
- Au laboratoire, les analyses en chimie sont automatisées : la demande est envoyée électroniquement au labo, l'analyse est robotisée et le résultat est directement injecté dans le dossier du patient. Cela a déjà diminué le personnel.
- Les activités de distribution des tenues de travail, de tri du linge, dans la stérilisation du matériel sont aussi touchées : suppressions d'emplois (ou CDD non reconduits).
- Softmove : géolocalisation des brancardiers et centralisation via un serveur des demandes de transports des patients.
- Pour l'acheminement des patients aux endroits d'examen, les brancardiers reçoivent des messages vocaux numériques leur indiquant le nom du patient, son numéro de chambre, le lieu de l'examen et le type de transport (lit ou fauteuil). Effet

vieux du programme, il permet de mesurer le nombre et les temps de courses par brancardier (rationalisation et réduction d'emploi).

- En consultation, le patient ne devra plus à terme s'adresser à l'accueil afin de signaler sa présence, recevoir des documents papiers et être orienté vers la salle d'attente. Il pourra dès son entrée dans le hall, scanner sa carte d'identité à une borne et tout se fera automatiquement : le médecin sera averti en temps réel, le patient recevra l'itinéraire jusque la salle d'attente et les documents seront transférés de manière électronique.
- Le courrier à envoyer au médecin traitant est dicté par le spécialiste et est automatiquement retranscrit par reconnaissance vocale. La secrétaire n'a plus qu'à s'assurer de la bonne mise en page et l'envoyer.
- Gestion des stocks automatique par scanning, parfois intégré directement aux armoires et tiroirs (armoires intelligentes) qui connaissent leur contenu.
- Les métiers aux archives tentent à disparaître étant donné le développement du dossier médical et infirmier informatisé.

La robotisation, qui au départ est sensée effectuer les travaux trop lourds ou trop précis (chirurgie), occupe une place de plus en plus importante dans nos hôpitaux et menace les emplois moins qualifiés et principalement féminins. Tandis que, par ailleurs, elle complique terriblement les tâches quotidiennes par un incessant devoir d'encodage et soustrait, par-là, le personnel à son véritable emploi et à ses relations humaines.

Claire De Pryck
Claire Detal

INFO SERVICES

Certains de vos droits sont conditionnés par le respect de formalités. Au premier rang de ces formalités, on retrouve régulièrement l'envoi d'un courrier. C'est pourquoi, chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Il ne vous reste plus qu'à la copier, en y intégrant les éléments spécifiques à votre situation.

Ce mois-ci, nous vous donnons un exemple de courrier à rédiger pour décliner la convocation du médecin du travail dans le cadre d'un examen de réintégration. Bien qu'il soit recommandé de collaborer activement à ce type de procédure de réintégration, il peut arriver que vous ne souhaitiez pas donner suite à la requête du médecin du travail. Par exemple, si votre situation médicale ne vous le permet pas, si vous êtes définitivement en incapacité d'exercer votre ancienne profession, s'il n'y a aucune perspective d'effec-

tuer un autre travail ou un travail adapté auprès de votre employeur et si vous soupçonnez que sa seule intention est de vous licencier pour force majeure médicale (et que vous ne le souhaitez pas).

Si vous ne vous présentez pas chez le médecin du travail, la procédure de réintégration ne peut pas être amorcée. Le médecin du travail ne peut pas prendre contact avec votre médecin traitant pour échanger des données médicales sans votre autorisation. Le médecin du travail ne pourra donc se procurer, d'une autre manière, des informations pour établir un diagnostic. Il ne sera donc

pas en mesure de mener à terme la procédure de réintégration.

A l'heure actuelle (février 2018), la législation ne prévoit aucune sanction pour les personnes qui ne collaborent pas à un examen de réintégration ou qui ne donnent pas suite à une convocation du médecin du travail en vue d'une réintégration.

Cette lettre doit être envoyée au médecin du travail qui vous a convoqué, à l'adresse du service externe ou interne de prévention avec la mention « PERSONNEL » sur l'enveloppe.

1 Les éléments de forme du courrier : comme c'est le cas pour tout courrier, indiquez vos coordonnées, celles du destinataire ainsi que la date (qui servira de preuve que vous avez introduit votre demande dans les temps). Précisez la qualité du destinataire (Madame ou Monsieur) et n'oubliez pas de signer votre courrier.

2 Formule facultative : vous pouvez éventuellement afficher votre bonne volonté et indiquer que vous prendrez contact vous-même pour une visite (obligatoire) avant de reprendre le travail. Cette mention est facultative.

Lettre-type : Décliner la convocation du médecin du travail dans le cadre d'un examen de réintégration

A l'attention de Mme (M.)
NOM Prénom
Adresse
CP Localité

Directrice(teur) des Ressources Humaines
Entreprise X
Adresse
CP Localité

Le jour/mois/année

Par recommandé

J'ai bien reçu votre convocation à un examen médical dans le cadre de la procédure de réintégration.

Des raisons de santé m'empêchent actuellement de répondre favorablement à cette convocation. Je vous prie de bien vouloir m'en excuser. [Je vous contacterai en temps utile pour une visite de pré-reprise du travail].

Cordiales salutations,

NOM Prénom

NOM Prénom et signature

Un salaire juste ou juste un salaire ?

Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois, c'est bien plus. Et pour que ce salaire soit juste, il doit répondre à dix critères.

Un juste salaire doit...

- Septembre • Être liquide et disponible
- Octobre • Garantir un revenu suffisant
- Novembre • Être indexé
- Décembre • Être négocié librement
- Janvier • Contribuer à la Sécurité sociale
- Février • Contribuer aux fonctions collectives
- Mars • Être égal entre les hommes et les femmes
- Avril • Procurer un revenu stable
- Mai • Être basé sur une classification objective
- Juin • Être un juste partage de la valeur ajoutée

Le salaire doit contribuer justement au financement des fonctions publiques

L'impôt n'a pas toujours bonne presse. Pourtant, là où la fiscalité est forte, les services collectifs sont développés. Et il n'est pas de prospérité véritable sans services et investissements publics développés... L'impôt constitue aussi un bon amortisseur en temps de crise. Le cas des pays scandinaves et également celui de la Belgique l'ont montré : ces pays ont une fiscalité élevée, mais ont mieux résisté à la crise. Un juste salaire ne suffit pas, il faut aussi une juste fiscalité qui fasse aussi contribuer les plus hauts revenus.

Et aujourd'hui ?

Une juste fiscalité, c'est une fiscalité qui redistribue les ressources des plus nantis vers les plus pauvres. En pratique, il y a encore beaucoup de chemin à faire avant d'atteindre une fiscalité juste. Les revenus du capital sont beaucoup moins imposés que les revenus du travail.

Et les grandes sociétés échappent en grande partie à l'impôt grâce à divers systèmes, en particulier la déduction des intérêts notionnels. Les entreprises ont aussi été très créatives pour proposer des rémunérations qui éludent l'impôt. Il n'est pas dans l'intérêt des travailleurs de laisser proliférer celles-ci : elles ne profitent pas aux petits salaires

et elles coûtent très cher à l'Etat, alors que celui-ci a plus que jamais besoin de recettes fiscales.

Le fameux Tax shift du gouvernement Michel est injuste, inéquitable et inefficace. Cela s'annonce être un désastre pour les citoyens, pour le maintien d'une Sécurité sociale et de services publics forts et de qualité. A priori, le gouvernement souhaitait réaliser un Tax shift équitable et social pour contrebalancer les mesures d'austérité imposées par le niveau européen et subies avec une dose de bonne volonté. Le seul constat que l'on puisse faire est qu'il s'agit d'un échec cinglant : pas de Tax shift équitable ou social à l'horizon. Une majorité du financement du Tax shift pèse directement sur le citoyen contribuable belge en lui ponctionnant directement son pouvoir d'achat et en affaiblissant les services publics et la Sécurité sociale (par des réductions de cotisations sociales). Une minorité du financement du Tax shift pèse de manière directe sur le capital. Le gouvernement évite soigneusement de faire contribuer le capital de manière significative et durable.



Le Droit de l'Employé est une publication mensuelle de la Centrale Nationale des Employés.

Secrétariat administratif : Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge		
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro
	Centrale Nationale des Employés	Claire De Pryck Claire Detal Etienne Lebeau Michaël Maira Alice Mazy Sébastien Robeet Philippe Samek Nabil Sheikh Hassan Felipe Van Keirsbilck
	@CNEGNC	Graphisme et mise en page : Linda Léonard
Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty		

Le crocodile et le vautour

Voici la belle histoire de l'amitié entre un vautour et un crocodile, et d'une caissière devenue rentière qui a trouvé un job pour son père et un pour sa fille.

Sofia est caissière au Carrefour. Après des années de galère en contrat mi-temps, elle est aujourd'hui en CDI à 24h/semaine ; voilà au moins un peu de sécurité, même si son salaire reste très bas. Carrefour Belgique fait de gros bénéfices (près de 100 millions € en 2016, 6 fois plus qu'en 2014) et paie très peu d'impôts sur ces bénéfices (de 2011 à 2015 : moins de 1% en moyenne !!), ce qui lui permet de distribuer massivement de l'argent à ses actionnaires : 50 millions en 2016. Soit un peu plus que le total des aides offertes à Carrefour par le gouvernement ... avec notre argent. (42 millions ces 4 dernières années) Résumons : le gouvernement Michel nous prend 42 millions « au nom de l'emploi » et les offre à Carrefour qui les distribue aux actionnaires, et jette Sofia dehors, avec 1233 personnes.

Pour qu'une telle décision soit prise, il faut des patrons sans conscience ; pour qu'elle soit permise il faut des ministres inconscients. Qui sont ces gens ? Dans quelle monde vivent-ils ? Le cas de Sabine Laruelle est éclairant : personnalité du MR, conseillère « emploi » au cabinet du ministre MR Jeholet, elle siège aussi au Conseil d'Administration de Carrefour - et a donc pris part à la décision de ce licenciement massif. Elle n'est pas la seule personnalité politique à vendre bien cher son expérience politique et son carnet d'adresses à une multinationale. Mais elle est un bel exemple de la **collusion permanente** entre ce gouvernement et le monde des affaires. Des dirigeants se remplissent les poches grâce aux multinationales (parfois par de la corruption directe, le plus souvent, comme ici, par des moyens légaux mais répugnants) ; et les dirigeants des multinationales dictent à ce gouvernement les lois qui les arrangent. Derrière une façade de démocratie, c'est une oligarchie qui dirige notre pays, largement non élue, associant pouvoir politique et pouvoir de l'argent : vous passez quelques années en politique (et rendez service à des grands patrons), puis vous recevez un poste envié dans une multinationale, avant de revenir peut-être comme ministre un peu plus tard...

Vers où ?

Voilà les gens qui nous dirigent. Mais vers où ? D'abord vers la destruction des **emplois de qualité**. Ce gouvernement a étendu le travail étudiant, imposé dans le commerce les flexijobs (sans contrats, presque sans cotisations sociales), rendu impossibles les prépensions, et menacé les travailleuses à temps partiel de diminuer de moitié leur Allocation de Garantie de Revenu (menace repoussée jusqu'ici par l'action des syndicats). Il encourage les jobs

« d'esclave » du style Uber ou Deliveroo. Récemment il a voulu, dans de nombreux secteurs, introduire une sorte de « travail en noir légal » jusqu'à 500 € par mois. La vision est claire : pour ce gouvernement, un vrai emploi, bien payé et ouvrant des droits ... c'est pour eux et leurs copains ; et que tous les autres multiplient des jobs précaires qui les laissent dans la précarité et l'isolement.

Ensuite vers une asphyxie de la **Sécu et des fonctions collectives** : les cadeaux faits aux grandes entreprises coûtent cher ... et conduisent à diminuer les pensions, augmenter le coût des soins de santé et de l'enseignement, etc. Avec toujours, suivant de près le crocodile MR-NVA, le vautour souriant des assureurs et des alternatives marchandes : « le gouvernement Michel vient de diminuer vos droits ? Ça tombe bien, on peut vous vendre de la pension privée, de l'école privée, de la santé marchandisée.... »

Enfin vers la **guerre de tous contre tous**. Comme syndicats, nous avons obtenu depuis des années des avancées collectives pour le personnel du commerce « structuré » : passage à 35h (avec maintien du salaire), semaine de 4 jours pour les contrats de moins de 24h, sursalaire pour les dimanches et les tardives, etc. Le gouvernement Michel a une autre vision : Sofia ira au chômage où elle sera traitée de « rentière » par le ministre Jeholet et harcelée pour accepter des mini-jobs précaires ; mais ce n'est pas grave, le magasin sera tenu par sa fille étudiante qui n'aura pas le temps d'étudier parce qu'il faut bien vivre et que Sofia ne peut plus l'aider, et par son vieux père de 68 ans qui ne peut pas nouer les deux bouts avec sa mini-pension. D'ailleurs le magasin sera cédé à un franchisé, soi-disant « indépendant » qui prendra tout le risque, et Carrefour se fera une rente confortable sans devoir rien investir.

Apparemment tout le monde y perd ? Non, pas tout le monde. Sabine et les autres actionnaires de Carrefour vont accumuler les dividendes financés par les contribuables belges, surtout que le gouvernement belge vient de décider de baisser encore l'impôt sur le bénéfice des sociétés. Les larmes de crocodile de Ch. Michel après l'annonce des licenciements ne trompent pas grand monde : elles cachent mal sa mâchoire vorace. Mais ne perdons pas de vue, attendant patiemment à côté du crocodile politique, le vautour d'un patronat qui vit de rentes, d'aides publiques et de baisse d'impôts, et de la destruction de nos droits collectifs, toujours prêt à s'enrichir demain de la misère qu'il crée aujourd'hui.

Le combat des travailleurs de Carrefour n'est pas seulement pour leur emploi : c'est l'affrontement de deux visions du monde - en cela il nous concerne tous.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*



Version longue et débat sur www.lacne.be